

## Il colloquio

# Manager del personale il futuro è vicino al ceo

LUIGI DELL'OLIO, MILANO

Parla Mark Judd, tra i massimi esperti internazionali di software per la gestione delle risorse umane: «Così le tecnologie stanno cambiando il ruolo dei responsabili»

**I**l timore di perdere il posto di lavoro o anche solo di vedere smiunito il proprio ruolo in azienda è ingiustificato». È lapidario Mark Judd, considerato tra i massimi esperti internazionali di software per l'Hr, human resource, nel commentare le preoccupazioni diffuse tra i responsabili delle risorse umane in merito all'evoluzione della tecnologia. Perché, come si sta già assistendo ad altri settori dell'economia (dalla contabilità all'amministrazione), oggi l'It può svolgere molte delle mansioni tradizionalmente affidate a manager in carne e ossa, obbligando quindi i professionisti a reinventarsi per sopravvivere professionalmente. «E' un cambiamento che non riguarda solo questo settore, bensì tutta la società e con cui ci si può confrontare in maniera costruttiva, facendo della tecnologia la leva per innovare l'azienda attraverso l'aumento di efficacia ed efficienza del lavoro», insiste l'esperto, raggiunto a margine di un incontro a Milano, al quale ha preso parte in qualità di vicepresidente strategie di prodotto Emea di Workday, società californiana da 9.100 dipendenti, 2.300 dei quali in giro per il mondo, al settimo posto nella classifica Fortune delle Best Company to Work for, le migliori compagnie per cui lavorare. Un salto rispetto all'anno precedente, quando Workday occupava il diciottesimo posto. L'azienda, nata nel 1999, realizza applicazioni aziendali cloud per la gestione finanziaria e delle risorse umane: le aziende clienti non sono costrette ad acquistare e portarsi in casa le infrastrutture, ma si impegnano con una politica di costi proporzionale all'utilizzo delle soluzioni.

Un'attività che Judd ha intrapreso dopo una lunga esperienza come responsabile Hr di gruppi multinazionali. «Tradizionalmente la funzione risorse umane è caratterizzata da una serie di divisioni come recruitment, formazione, gestione e valorizzazione dei talenti, buste paga. Si tratta di campi caratterizzati da modalità di funzionamento spesso molto diverse tra loro, con la conseguenza che il manager Hr finisce col dedicare buona parte del suo tempo ad attività amministrative e di coordinamento che risultano poco appaganti». Da qui la scelta di lanciare Workday Human Capital Management, una piattaforma informatica che l'esperto definisce «come un cruscotto dell'automobile», per indicare che è in grado di rappresen-

tare in tempo reale tutto ciò che accade nella divisione Hr e di fornire report ai vertici aziendali affinché possano capire se tutto procede come atteso o se invece vi sono scostamenti che suggeriscono un cambio di rotta a breve. Con la possibilità per il manager risorse umane di riservare maggiore attenzione alle scelte strategiche rispetto alle attività puramente routinarie, che vengono scaricate sulla soluzione It.

«Tutto questo senza intervento di risorse It o consulenti», spiega Judd. «Quindi non c'è bisogno di preoccuparsi di ritardi e costi che insorgono sempre quando si modificano i processi». Non solo: per l'esperto, il numero uno nella gestione del personale vedrà sempre più crescere il suo peso negli organici aziendali, arrivando in molti casi ad affiancare il chief executive officer e il chief financial officer per capire come le persone giuste collocate nei ruoli chiave possono contribuire

a realizzare gli obiettivi di budget e di business. Inoltre questo professionista dovrebbe anche saper guardare oltre la propria azienda per aiutare i vertici aziendali a decifrare la strategia dei competitor. Workday ha anche un pacchetto di funzionalità che guardano direttamente ai dipendenti dell'azienda. «La piattaforma permette ad esempio di scoprire le proprie opportunità di carriera all'interno dell'organizzazione, migliorandone soddisfazione e fidelizzazione», afferma Judd. «La crescita personale e professionale passa attraverso la possibilità di ricevere feedback in qualsiasi momento, di comprendere le opportunità, di cercare mentori e consigli, di imparare liberamente e di apprendere le competenze utili allo sviluppo della loro carriera».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## 9.100

### DIPENDENTI

È l'organico complessivo di Workday, società californiana di soluzioni cloud

## 7

### CLASSIFICA

Workday è settima nella classifica di Fortune delle Best Company to Work for

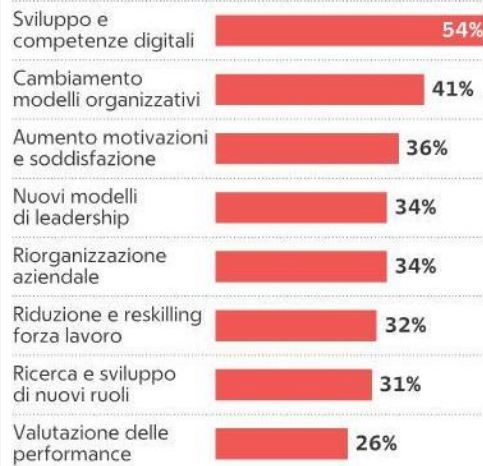


Il personaggio



**Mark Judd**  
vicepresident per le strategie  
di prodotto Emea di **Workday**

I numeri



FONTI: OSSERVATORIO HR INNOVATION PRACTICE, POLITECNICO DI MILANO

